

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft werknemster niet opgeroepen voor het verrichten van (passende) werkzaamheden. Onder de gegeven omstandigheden kon van werknemster bovendien niet worden verwacht “gewoon weer aan het werk te gaan”. Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig.

Feiten

Werknemeester is op 1 november 2018 bij werkgever in dienst getreden. Op 5 februari 2021 heeft werknemeester zich ziek gemeld. Werkgever heeft een plan van aanpak en een probleemanalyse aan werknemeester gezonden. Werknemeester was het met de inhoud niet eens en heeft deze niet ondertekend. Op 5 april 2021 heeft werknemeester aangegeven dat zij het gesprek wil aangaan, maar daarbij een vertrouwenspersoon mee wil meenemen. Op 7 april 2021 heeft werknemeester op verzoek van werkgever de sleutels van het bedrijfspand ingeleverd. Vervolgens is er correspondentie geweest, waarin is gesproken over het plan van aanpak en het inplannen van een afspraak. Na een gesprek op 17 mei 2021 heeft werkgever het loon stopgezet. Op 10 juni 2021 heeft de bedrijfsarts gerapporteerd dat er arbeidsmogelijkheden zijn. Naar aanleiding daarvan heeft werkgever aangegeven dat herplaatsing vanwege de beperkingen niet in de rede ligt en werkgever – nu werknemeester niet volledig arbeidsongeschikt is – een ontslagprocedure wil starten. Bij brief van 15 juni 2021 heeft werkgever werknemeester op staande voet ontslagen, omdat zij niet op 11 juni 2021 is komen werken. Werknemeester heeft bezwaar gemaakt tegen het ontslag. Werknemeester verzoekt onder andere betaling van een billijke vergoeding, transitievergoeding en onregelmatige opzegging.

Oordeel

Werkgever heeft werknemeester bij brief van 15 juni 2021 medegedeeld dat zij op staande voet ontslagen is omdat zij, ondanks gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid, vanaf 11 juni 2021 niet is komen werken, zodat er sprake is van werkweigering. De kantonrechter is van oordeel dat dit ontslag op staande voet niet voldoet aan de daaraan te stellen eisen. De bedrijfsarts heeft geoordeeld dat werknemeester arbeidsmogelijkheden heeft, maar dat er nog wel sprake was van beperkingen en bovendien nog van een arbeidsconflict. Werkgever heeft werknemeester bovendien niet opgeroepen voor het verrichten van (passende) werkzaamheden. Sterker nog, werkgever heeft in zijn brief van 11 juni 2021 aangegeven dat er geen passende werkzaamheden zijn. Verder wordt in aanmerking genomen dat werknemeester de bedrijfssleutel had ingeleverd, de dagen tussen 10 en 15 juni 2021 geen gebruikelijke werkdagen waren en werkgever op vakantie was. Van werknemeester kon dan ook niet worden

verwacht “gewoon weer aan het werk te gaan”. De door werknemster verzochte vergoedingen worden (beperkt in hoogte) toegekend. De loonstop was bovendien niet terecht opgelegd, nu niet vast is komen te staan dat werknemster niet heeft meegewerkt aan re-integratie. De loonvordering wordt eveneens toegewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 16-11-2021

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2021:7054

Zaaknummer: 9359296

Rechters: C.J.M. Hendriks

Advocaten: R.K.A. Kop en B.A.G. Bordes

Wetsartikelen: 7:629 BW, 7:677 BW en 7:678 BW